

## **LAPORAN TUGAS AKHIR**

# **PERANCANGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (AHP) (Studi Kasus : CV. Jaya Abadi Beton Boyolali)**



Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Teknik  
Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Diajukan Oleh:**  
**ROYAN FAHRUR ROMLI**  
**D 600.140.096**

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2020**

## HALAMAN PERSETUJUAN

**PERANCANGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN  
DAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN MENGGUNAKAN  
PENDEKATAN METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (AHP)  
(Studi Kasus : CV. Jaya Abadi Beton Boyolali)**

Tugas Akhir ini telah diterima dan disahkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi S-1 guna memperoleh gelar Sarjana Teknik Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Hari : Senin, Jam 08.00 WIB

Tanggal : 10 Agustus 2020

Disusun Oleh :

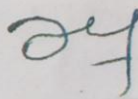
Nama : Royan Fahrur Romli

NIM : D 600 140 057

Jurusan/ Fakultas : Teknik Industri/ Teknik

Mengesahkan:

Dosen Pembimbing



Hafidh Munawir, ST. M. Eng.

## HALAMAN PENGESAHAN

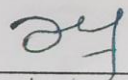
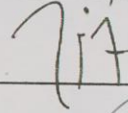
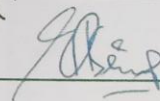
**PERANCANGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN  
DAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN MENGGUNAKAN  
PENDEKATAN METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (AHP)  
(Studi Kasus : CV. Jaya Abadi Beton Boyolali)**

Telah Dipertahankan pada Sidang Pendadaran Tugas Akhir  
Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Surakarta

Dihadapan Dewan Penguji

Hari / Tanggal : Senin, 10 Agustus 2020  
Jam : 08.00 WIB

Menyetujui:

Nama	Tanda Tangan
1. Hafidh Munawir, ST. M. Eng. (Ketua Dewan Penguji)	
2. Much. Djunaidi, ST. MT. (Anggota I Dewan Penguji)	
3. Eko Setiawan, ST. MT. Ph.D. (Anggota II Dewan Penguji)	

Mengetahui:

Dekan Fakultas Teknik

  
  
(Drs. Sunarjono, M. T., Ph. D.)

Ketua Jurusan Teknik Industri

  
  
(Eko Setiawan, S. T., M. T., Ph. D.)

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya siap bertanggung jawab sepenuhnya.

Surakarta, 25 Agustus 2020



Royan Fahrur Romli

D600140057

## MOTTO

“Orang yang bijak adalah orang yang menganggap bahwa kesehatan itu nikmat paling besar bagi manusia”

(Hipocrates)

*“There is no best way but there is always a better way”*

*(Industrial Engineering Muhammadiyah University of Surakarta)*

“Mencari ilmu pengetahuan adalah salah satu cara untuk mencapai kebahagiaan dan kesenangan”

(Jim Roon)

“Wawasan yang sesungguhnya dihasilkan lewat kerja keras”

*(KOMATSU Way)*

“Ibu dari semua keahlian adalah *repetisi* (pengulangan) dan ayahnya adalah *practice* (latihan)”

(Felix Y. Siauw)

*“Wong gedhe iku dumadine saka wong cilik, wong cilik iku asale saka wong ndeso, mula ojo minder nanging tansah syukuro dadi anake wong ndeso”*

(Marjo Ikromo Seman)

“Bahagiakan orang tuamu maka Allah akan membahagiakanmu”

(Royan F. Romli)

## PERSEMBAHAN

Laporan Tugas Akhir ini penulis persembahkan teruntuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga Tugas Akhir ini dapat dibuat, disusun, ataupun diselesaikan tepat waktu.
2. Bapak Hafidh Munawir, ST. M. Eng. selaku Dosen Pembimbing yang selalu sabar dalam membimbing dan mengarahkan penulis.
3. Teman-teman Jurusan Teknik Industri Angkatan 2014 yang selalu solid dan penuh semangat.
4. Bapak dan teman-teman Pengurus Pimpinan Daerah Pemuda Muhammadiyah Boyolali dan Pimpinan Cabang Pemuda Muhammadiyah Boyolali yang telah menjadi keluarga dan rumah kedua bagi penulis.
5. Keluarga Besar Trah Sojjayan, Alm. Marjo Ikromo Seman (*mbah kakung*), Marjo Marmi (*mboke*), Bapak Sumarno Utomo, Ibu Suprihatin, Luluk Ritantiyah, dan Hasan Misbahul Munir yang selalu mendukung dan mendoakan serta menjadi motivasi bagi penulis.
6. Royan Fahrur Romli selaku penulis yang selalu istiqomah dan berusaha dengan sungguh-sungguh.

## KATA PENGANTAR

### *Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmad dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan Tugas Akhir yang berjudul “Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Dan Pemberian Insentif Dengan Menggunakan Pendekatan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP)” dengan baik dan sesuai harapan. Dalam penyusunan laporan Tugas Akhir ini penulis banyak mendapatkan arahan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Keluarga Besar Trah Soijayan yang selalu mendukung dan mendoakan serta menjadi motivasi bagi penulis.
2. Bapak Ir. Sri Sunarjono Ph.D. selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Surakarta.
3. Bapak Eko Setiawan, ST. MT. Ph.D. selaku Ketua Jurusan Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Surakarta.
4. Bapak Hafidh Munawir, S.T., M. Eng. selaku Dosen Pembimbing yang selalu sabar dalam membimbing dan mengarahkan penulis.
5. Bapak Much. Djunaidi, ST. MT. dan Bapak Eko Setiawan, ST. MT. Ph.D. selaku Dosen Penguji dalam Seminar Tugas Akhir, terima kasih atas waktu dan masukannya.
6. Bapak/ Ibu Dosen beserta staff Jurusan Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah mendidik penulis selama kurang lebih enam tahun.
7. Bapak Winarno dan Sutarjo selaku Pimpinan CV. Jaya Abadi Beton Boyolali beserta karyawan yang sangat ramah dan membantu penulis dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tugas Akhir ini masih terdapat kekurangan dan kesalahan karena keterbatasan ilmu dan kemampuan

yang dimiiki. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sehingga laporan Tugas Akhir ini bisa menjadi lebih baik. Semoga penulisan Tugas Akir ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

***Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh***

Surakarta, 1 Agustus 2020

Royan F R



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Masalah.....	4
1.6 Sistematika Penulisan.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
2.1 Pengertian Penilaian Kinerja.....	7
2.2 Pengertian Karyawan .....	8
2.3 Pengertian Insentif.....	8
2.4 Metode AHP ( <i>Analytical Hierarchy Process</i> ) .....	10
2.4.1 Pengertian.....	10
2.4.2 Aplikasi AHP .....	11
2.4.3 Prinsip Dasar AHP .....	11
2.4.4 Keuntungan Menggunakan AHP .....	13

2.4.5 Tahapan AHP .....	14
2.5 Pemilihan Faktor dan Sub Faktor .....	16
2.6 Perbandingan Metode Dalam Penilaian Kinerja .....	17
2.7 Tinjauan Pustaka .....	22
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1 Populasi dan Sampel .....	24
3.2 Lokasi Penelitian .....	24
3.3 Jenis Data .....	24
3.4 Tahapan Penelitian .....	25
3.5 Kerangka Pemecahan Masalah.....	30
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>31</b>
4.1 Rekapitulasi Kuesioner Pendahuluan .....	31
4.2 Pengolahan Data Kuesioner AHP ( <i>Analytical Hierarchy Process</i> ) .....	36
4.2.1 Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Dan Perhitungan Rata-rata Geometri.....	36
4.2.2 Perhitungan Bobot.....	37
4.2.3 Perhitungan Konsistensi Logis.....	40
4.3 Proses Penilaian Kinerja.....	42
4.3.1 Rekapitulasi Nilai Akhir Penilaian Kinerja.....	42
4.4 Perhitungan Insentif .....	44
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>46</b>
5.1 Kesimpulan .....	46
5.2 Saran .....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penjelasan Skala Perbandingan Satty .....	14
Tabel 2.2 Perbandingan Metode Dalam Penilaian Kinerja.....	17
Tabel 2.3 Tinjauan Pustaka (1) .....	22
Tabel 2.4 Tinjauan Pustaka (2) .....	22
Tabel 2.5 Tinjauan Pustaka (3) .....	23
Tabel 3.1 Responden Penelitian.....	24
Tabel 4.1 Daftar Responden Kuesioner Penelitian .....	31
Tabel 4.2 Rekapitulasi Sub Faktor Dari Fajtor Kemampuan.....	32
Tabel 4.3 Rekapitulasi Sub Faktor Dari Faktor Motivasi .....	33
Tabel 4.4 Rekapitulasi Sub Faktor Dari Faktor Potensi.....	33
Tabel 4.5 Rekapitulasi Sub Faktor Dari Faktor Hasil Kerja .....	34
Tabel 4.6 Rekapitulasi Data Perbandingan Berpasangan Antara Faktor Kemampuan dan Motivasi.....	36
Tabel 4.7 Normalisasi Matriks Untuk Pembobotan Faktor .....	37
Tabel 4.8 Bobot Prioritas Antar Faktor Kinerja Karyawan .....	37
Tabel 4.9 Rekapitulasi Perhitungan Pembobotan Penilai .....	37
Tabel 4.10 Perhitungan Konsistensi Vektor Antar Faktor .....	41
Tabel 4.11 Rekapitulasi Perhitungan Nilai Konsistensi Semua Alternatif .....	42
Tabel 4.12 Rekapitulasi Perhitungan Nilai Akhir Responden .....	43
Tabel 4.13 Rekapitulasi Perhitungan Insentif Berdasarkan <i>Piecework</i> .....	44

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Hirarki .....	12
Gambar 3.1 <i>Flowchart</i> Penelitian .....	30
Gambar 4.1 Hirarki Faktor dan Sub Faktor .....	35
Gambar 4.2 Hirarki Pembobotan Antar Faktor dan Sub Faktor .....	38

## ABSTRAK

Penilaian kinerja dilakukan pada karyawan produksi di CV. Jaya Abadi Beton Boyolali. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu meningkatkan produktifitas kerja karyawan produksi. Upaya mencapai produktivitas kerja yang sesuai dengan yang diinginkan, perlu dipertimbangkan faktor dan sub faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan serta pemberian kompensasi langsung di luar gaji. Penilaian kinerja yang valid adalah penilaian yang melibatkan lebih dari satu penilai. Pada penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan metode AHP untuk meneliti kinerja karyawan produksi CV. Jaya Abadi Beton Boyolali dan menentukan besarnya insentif yang akan diperoleh karyawan yang bersangkutan dengan memperhatikan kuantitas produksi. Setelah dilakukan pengolahan data, menunjukkan bahwa bobot prioritas penilai adalah dari rekan kerja sebesar 0,341 dan faktor prioritas yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor hasil kerja dengan bobot 0,266. Karyawan dengan kinerja sangat baik berjumlah 13 orang sehingga berhak untuk menerima insentif dengan perolehan total nilai akhir lebih dari 4,100.

**Kata Kunci :** *AHP; Insentif ; Karyawan Produksi; Penilaian Kinerja*

## ABSTRACT

*Performance assessment is carried out on production employees at CV. Jaya Abadi Beton Boyolali. This study has the aim of increasing the productivity of production employees. Efforts to achieve work productivity that are in accordance with the desired, need to be considered factors and sub-factors related to employee performance and compensation directly outside of salary. Valid performance assessment is an assessment involving more than one assessor. In the research carried out, researchers used the AHP method to examine the performance of CV production employees. Jaya Abadi Beton Boyolali and determine the amount of incentives that will be obtained by the employees concerned by paying attention to the quantity of production. After processing the data, it shows that the priority weight of the evaluator is from coworkers at 0.341 and the priority factor that affects employee performance is the work factor with a weight of 0.266. The employees with very good performance amounted to 13 people so that they were entitled to receive incentives with the acquisition of a total final score of more than 4,100.*

**Keywords:** *AHP; Incentives; Production employees; Performance assessment*